



一人ひとりが力を発揮できる職場づくり

- 多様な人財が、それぞれの個性と能力を発揮し、
- 誇りと意欲を持って仕事に取り組める職場づくりを進めています。

しがぎんの従業員に関するデータ(嘱託・パートタイマー除く)

	2010年度	
	男性	女性
採用者数(名)	58	105
従業員数(名)	1,394	1,010
総合職	1,045	171
事務職	7	220
その他	342	619
育児休業取得者数(名)	0	34
介護休業取得者数(名)	0	2
平均勤続年数(年)	16.5	9.4
高齢者再雇用者(名)		141
障害者雇用率(%)		1.957



新入行員集合研修におけるAED講習会

知恵と親切を提供できる行員の育成

お客さまのニーズに適応し、付加価値の高い金融サービスを行うため、当行では、職員の能力開発を積極的に行っています。

「人材育成方針」を毎年定めるとともに、基本となる「階層研修」「職務研修」の内容を見直し、職員のスキルアップを支援しています。2011年度の「人材育成方針」は「更なる地域社会との共存共栄に向けた自己研鑽の展開～お客さまとの対話を通じて多様化するニーズに適応し、知恵と親切を提供できる行員の育成～」とし、OJTや集合研修を通じて職員の専門性を高めるとともに、その能力を最大限に発揮できる組織づくりに努めています。

一人ひとりの能力を最大限に活かす

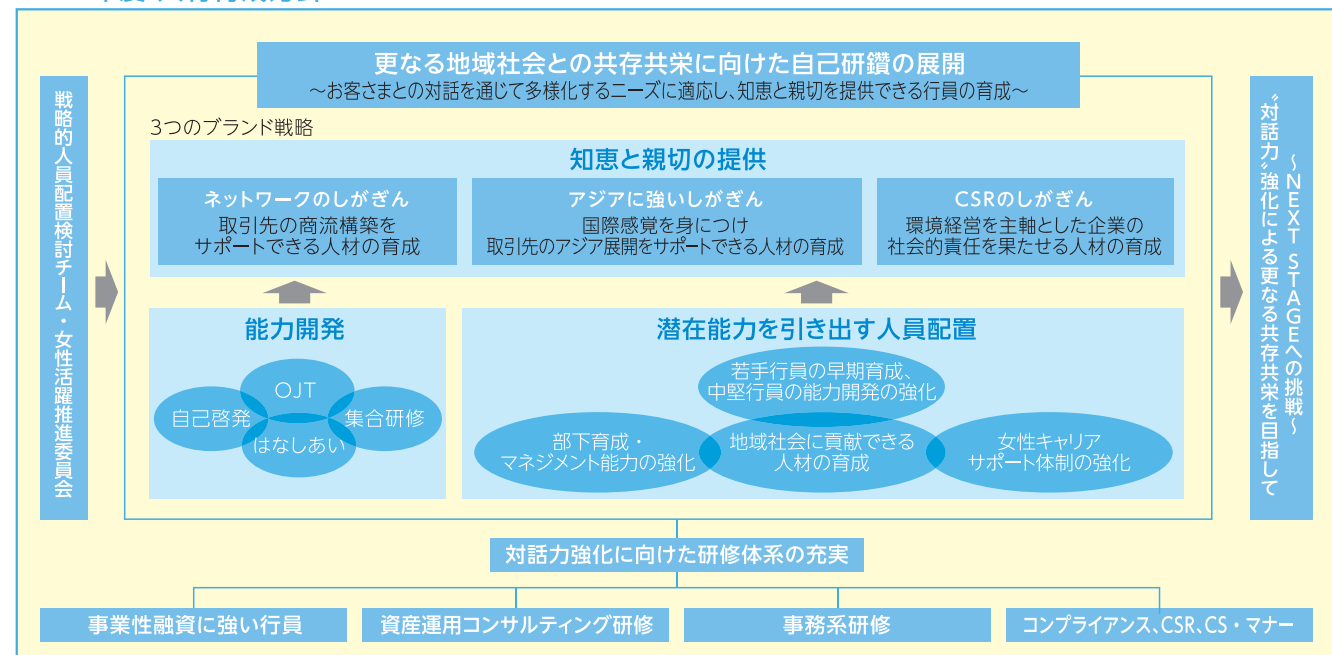
お客さまの多様なニーズにお応えするには個人が保有する能力を最大限に発揮することが不可欠です。当行では、知識や業務スキルの研修とあわせて、マネジメント能力の向上や自己啓発を推奨しています。

また、部下が自己の役割・目標を十分に確認できるよう、半期ごとに上司と面談する「はなしあい」を実施。職員の意欲や適性を把握して適材適所に努め、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。



用語解説
OJT=On the Job Training
職場内での上司・先輩が、部下に日常の業務を通じて、必要な知識・技能・仕事への取り組みなどを教育すること。

2011年度 人材育成方針



「キャリア」と「スキル」を発揮できる制度

「パートタイマーから嘱託」、「嘱託から行員」への登用

働く意欲のある非正規社員(パートタイマー、嘱託)を対象に、キャリアアップと活躍の機会を提供することを目的として積極的な登用を行っています。

中途退職者の再雇用制度

中途退職者を対象とした「再雇用制度」の門戸を広げるため、従来の要件を2009年4月に「勤続3年以上、退職後10年以内」へ緩和し、希望者は選考の上、退職時の職位、職級で雇用しています。

高齢者の再雇用制度

定年退職者のうち就労可能な健康状態であれば、希望者全員を厚生年金(定額部分)の受給資格を取得するまで再雇用しています(最長満65歳)。

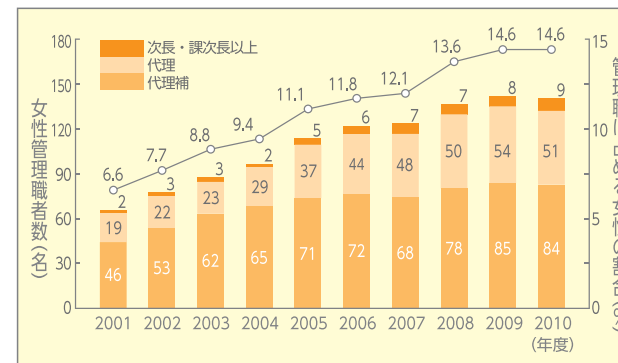
キャリア採用

営業力強化と組織活性化を目的に、銀行、証券、生命・損害保険などの金融機関を中心にスキルを持つ人材の採用を行っています。

積極的な女性の登用

当行の女性管理職は144名、管理職に占める女性の比率は14%を超えます(2011年3月末現在)。また、今まで男性行員が中心であった外交役席ならびに融資役席への女性登用も積極的にを行っています。

女性管理職者数の推移



メンタルヘルスへの取り組み

役職員が心身ともに健康な社会生活が送れるよう、職場のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

管理職を対象に、産業医による「メンタルヘルス」をテーマとした研修を実施。定期健康診断時には、行内に設置している健康管理室の看護師が役職員一人ひとりと面談し、精神面のフォローを行うとともに、必要に応じて外部の専門家と連携を図っています。

人権問題への取り組み

セクシュアルハラスメントや同和問題など、さまざまな人権問題に対する理解を深め、人権感覚を磨くことを目的に、人権研修を年2回実施しています。

また、すべての役職員にとって働きやすい秩序ある就業環境づくりの観点より、セクハラ相談窓口「セクハラホットライン」を設置。その他にも啓発ポスターを掲示するなどの対策を講じています。

女性リーダー養成講座

ロールモデル(目標、憧れ)が少ない女性管理職を養成し、女性同士のネットワーク構築を支援する「女性リーダー・エンカレッジ講座」を毎年開催しています。

同講座への参加により、これまでのキャリアを振り返り、参加者自身が活力を高め、組織の運営や部下育成に役立てるとともに、自分らしいリーダーをめざし後進の女性たちのロールモデルとして輝いていくことを期待しています。



グループワークで意見交換をする参加者

女性管理職の声



大蔵支店 青山 彩子

第三子を出産、育児休業取得後しばらくして、全店一ご来店客数の多い、大蔵支店の決裁者としての業務を任命されました。日々、仕事、家庭に追われる毎日を過ごしていたとき、「女性リーダー・エンカレッジ講座」に一泊二日で参加させていただきました。

女性の幸せなキャリア、人生の振り返り、心を意識したリーダーシップ等、職場、家庭を少し忘れ、自分の事を見つめ直す時間をいただきました。

また同じ悩みを持つ同僚と、深夜まで語り、本当にリフレッシュでき、支店を超えての横の繋がりも感じました。心を使うコミュニケーションを意識し、お客さま、職場、家庭に感謝し、今後も一層頑張っていきたいと思います。



女性が一層活躍できる職場をめざして

女性が活躍できる機会を積極的に創出し、女性の声を経営に反映させることを目的として、「女性活躍推進委員会」を2006年に発足。以来、女性の積極的な登用や職務開発、制度の充実や育児休業中の職員へのフォローをはじめ、各方面での環境整備を進めています。



女性活躍推進委員会(小委員会)

ワークライフバランスを促進

2011年2月、「職場活性化策としてのワークライフバランス(仕事と家庭生活の両立)」と題して、自身の働き方を見つめ直し、キャリア形成を考えるセミナーを開催。84名(うち男性33名)が参加し、例年に比べ男性の参加が増加しました。参加者からは、「ワークとライフの相乗効果について学び、自身の働き方を見直す機会となった」と大変好評でした。

また、管理職層を対象とするセミナーも開催し、86名が参加しました。経営的視点から見たワークライフバランスについて学び考える機会となりました。



子育て支援を積極的に推進

2011年5月、「子育て支援に積極的に取り組む企業」として、滋賀労働局長より2回目の認定を受けました。

当行は、「子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を」と、「次世代育成支援対策推進法」に基づき第二期行動計画(期間:2008年度~2010年度)を策定、すべての目標を達成し、今回の認定となりました。

第三期行動計画(期間:2011年度~2013年度)では、各種制度を有効に活用できるよう促進するなど「積極的な周知」と「制度を利用しやすい環境づくり」に取り組みます。



次世代認定マーク(愛称「くるみん」)



齊藤滋賀労働局長(左)より認定通知書が渡されました

育児・介護支援制度の充実

育児・介護休業法が改正されたことに伴い、育児・介護に関連する制度を改正しました。男性、女性を問わず取得可能とし、役職員のワークライフバランスを促進します。

短時間勤務	子どもが小学校就学の始期に達するまで、6時間勤務が可能。各人のライフスタイルに合わせ、勤務パターンを選択できる
育児休業	子どもが3歳に達した月の月末まで取得できる
介護休暇	常時介護を必要とする対象家族の人数に関わらず10日間取得できる
子の看護休暇制度の拡充	小学校就学の始期に達するまで、看護休暇(有給)を、年5日から子が2人以上の場合は年10日に拡充。予防接種、健康診断の場合も取得可能。

女性活躍推進委員会・小委員会メンバーの声



国際部 佐倉 真理子

小委員会では、諸制度の充実、キャリア形成支援、風土づくりの3つの観点から活動しており、女性のためだけでなく「全職員が働きがいのある職場づくり」、さらには「当行の発展」に貢献すると考えています。

諸制度が整ってきた中、今後は特にソフト面の充実に注力し、女性のさらなる活躍につながるよう活動していきたいと思っています。

育児mamaセミナーの定期的な開催

育児休業中の行員を対象に、育児休業者向け懇談会「育児mamaセミナー」を2009年6月から3か月に一度開催しています。

本セミナーは、育児休業中に銀行の情報が入ってこないという不安を和らげ、スムーズな職場復帰と育児休業中の行員同士の情報交換の場として実施。参加した行員からは、「復職前の不安が軽減できた」、「身近に働きながら育児をする仲間が増えた」と好評です。

これまでに9回開催し、のべ165名が参加しました。



育児mamaセミナーの様子

育児休業取得者への復帰に向けたバックアップ

育児休業は最長で子どもが3歳まで取得できますが、復帰に際してのブランクに不安を抱える人が少なくありません。このような不安を軽減するため、2008年より、「育児休業復帰前面談」を開始。職場復帰の1か月前に人事部にて面談を行い、今後のために出来るだけ、それぞれの子育ての環境等を把握するように努めています。

育児休業取得者の声



粟東支店 坪田 陽子

出産後に約1年半の育児休業を取得しました。取得中は「育児mamaセミナー」に参加し、当行の情報を入手、また復帰直前に人事部に面談いただきました。復帰への不安を軽減していただき職場復帰することができました。

周囲の方々にサポートしていただき感謝する毎日です。これからも子どもとともに私自身も成長し、魅力ある行員をめざします。

仕事と家庭の両立を考えた制度の充実

学校の行事や通院、地域行事の参加などにあわせて短時間の休暇が取得可能な「半日年次有給休暇制度」や、配偶者の出産時の付き添いなど出産予定日前後の1か月の間に取得できる「配偶者出産特別休暇制度」の積極的な利用を促進しています。

2010年度は、「半日年次有給休暇制度」はのべ734名、「配偶者出産特別休暇制度」は15名が取得しました。

「配偶者出産特別休暇」取得者の声



八幡駅前支店 武田 祐一

第一子の出産の付き添いと退院の際に、「配偶者出産特別休暇制度」を利用しました。

出産時には、頑張っている妻を前に、励ますくらいしか何も出来ませんでした。子どもが元気に生まれてきてくれた時には感動し、妻に感謝しました。

日々、子どもの成長に驚きながら、楽しい毎日を過ごしています。これからも、家庭と向き合う時間を大切に、仕事も頑張っていきたいと思っています。

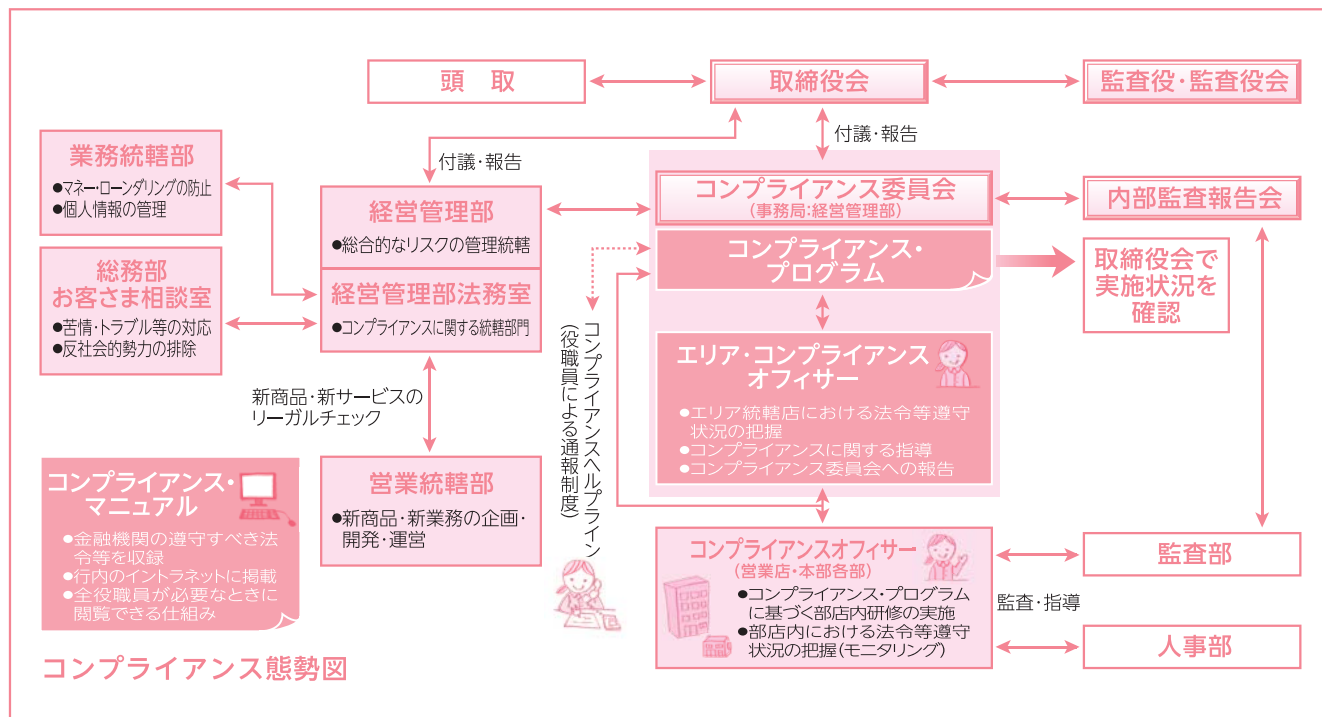


コンプライアンスの取り組み

- 企業が社会的責任を果たす上で重要なことは、
- 法令の遵守はもちろん、「倫理観」を持って行動し、誠実な企業活動を行うことです。
- 当行では、経営管理部法務室を中心に、全行あげて取り組んでいます。

コンプライアンス態勢

法令等遵守を徹底するため、「コンプライアンス委員会」を設置し、当行グループをあげてコンプライアンス態勢強化に努めています。具体的には、半年毎に定める「コンプライアンス・プログラム」に基づき、計画的に整備を行っています。各店舗・各関連会社では、「コンプライアンスオフィサー（法令等遵守責任者）」が中心となり研修を実施。その後の、本部によるモニタリングと指導を含めた、継続的な「PDCAサイクル」により定着を図っています。



コンプライアンス態勢図

反社会的勢力排除の取り組みを一層強化

当行では、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針（政府指針）」に基づき、反社会的勢力との取引排除に取り組んできました。この取り組みを一層強化するため、2010年10月より「滋賀銀行 反社会的勢力排除規定」を新設し、取引名義人が反社会的勢力に該当する場合は取引を停止・解約することを定めました。

コンプライアンスオフィサーの声



能登川支店 川村 昌寛

支店でのコンプライアンス研修では、銀行全体で取り組むテーマに加えて、支店でのオリジナルテーマを決めて、2つのテーマで取り組んでいます。支店の置かれた環境やその時々の時勢に合わせたテーマを選定し、身近な題材で取り組むように心掛けています。各人がコンプライアンスに対する認識を深め、レベル向上につながるよう努めています。



関連項目はWebをcheck

- 滋賀銀行の行動規範
- 内部統制システムの整備状況
- 個人情報保護
- 反社会的勢力排除規定

東日本大震災への対応

- 当行は震災発生直後より、
- 事業の継続・復興に向けた支援活動に
- 取り組んでまいりました。

「東日本大震災に係る特別相談窓口」を設置

東日本大震災の影響を受けられたお取引先の皆さまのご相談に、適切かつ積極的に対応するため、2011年4月、「東日本大震災に係る特別相談窓口」を設置いたしました。

「特別相談窓口」では、被災による直接的な影響だけでなく、「仕入先の被災による減産で仕入れが困難に」、「物流網の寸断で売り上げが落ちた」といった間接的な影響を受けたお取引先の課題を把握し、資金繰りを中心とするコンサルティング機能の発揮に努めています。

「東日本大震災」により影響を受けられたお客さま向けの融資商品の取り扱い

NEW

<個人向け> 3月14日から取扱開始
災害発生時限定商品「しがぎん」スピードローン
ジャストサポート（災害復旧プラン）

<事業者向け> 5月2日から取扱開始
「BCPサポートローン」に「震災影響対策プラン」を新設し、震災の影響を受けられた事業者の皆さまへの資金需要にお応えいたします。



Topics

「東日本大震災」で被災された皆さまへの義援金

当行及び当行グループは、被災者の皆さまの救援や被災地の復興支援に役立てていただくために、日本赤十字社へ2,000万円を寄付いたしました。あわせて、役員から集まった義援金8,897,243円についても日本赤十字社へ寄付いたしました。また、当行では3月17日より、本支店窓口にて義援金の募金を実施してまいりました。皆さまの善意により、5月31日現在で3,271,687円の義援金をお寄せいただき、滋賀県共同募金会へ、寄付いたしました。



事業継続に向けた取り組み

- 台風や地震などの自然災害や、新型インフルエンザ等の感染症の流行など、
- 危機的事態発生時にも、業務を円滑に継続する体制を構築しています。

実効的な「事業継続計画」の運用に向けて

大地震の発生を想定した「事業継続計画（BCP）」、また、新型インフルエンザの流行を想定した「事業継続計画＜感染症対策用＞」を、それぞれ策定しています。

また、「事業継続計画」に基づいた訓練の実施や従業員の教育等を積み重ね、実効性の向上に努めています。さらに、「BCP委員会」を定期的に開催し、行内への浸透と継続的な見直しを行っています。

オンラインシステムの機能維持

オンラインシステムの機能維持を事業継続のための最重要課題と位置づけ、大地震でもシステムセンター機能が維持できる基礎免震構造の「事務棟」にコンピュータ機器を集約。さらに万一の被害に備え、システムバックアップセンターを設置しています。

CSRの歩み・CSR関連商品・外部からの評価

- 1980
 - '84 社会福祉法人しがぎん福祉基金設立
 - '85 日本列島グリーン大作戦に参加
 - '88 水質調査船建造費として 滋賀県に1億円寄付
- 1990
 - '92 ボランティア預金 「愛のみずうみ口座」取扱開始
 - '94 リサイクルシステム稼動
 - '98 ノベルティグッズをグリーン購入品へ 全店の焼却施設を撤去 「エコ・グリーン資金」取扱開始
 - '99 「環境委員会」設置 「クリーンバンクしがぎん スタートアップキャンペーン」開始
- 2000
 - '00 「ISO14001」認証取得 「ふれあい環境室」設置
 - '01 「UNEP金融機関声明」に、日本の市中銀行で初の署名
 - '03 「土壌汚染対策法」 取組指針を策定 創立70周年記念事業 「びわこ地球市民の森」で植樹 「エコプラス定期」取扱開始 「第1回日本環境経営大賞」 環境経営パール大賞受賞
 - '04 「CSR委員会」・「CSR室」設置 第2回「誠実な企業」賞・金融機関部門賞受賞 「第13回地球環境大賞」 フジサンケイグループ賞受賞 「滋賀労働局優良賞」受賞 「FTSE4Good Global Index」に選定
- 2005
 - '05 「エコスタイル」キャンペーン開始 「エコ&耐震住宅ローン」取扱開始 「琵琶湖原則支援資金」取扱開始
 - '06 「女性活躍推進委員会」スタート 「事業者向けBCPサポートローン」取扱開始
 - '07 「CSR憲章」と 「滋賀銀行の行動規範」制定 環境に配慮した「エコメール」を導入 「カーボンニュートラルローン 未来よし」取扱開始 平成18年度 財界「経営者賞」受賞 「第9回グリーン購入大賞」 環境大臣賞受賞

- 2010
 - '08 「ヨシ紙名刺」利用開始 「AED」を全本支店に設置 しがぎん浜町研修センター 「CASBEE」Sランクを取得 「カーボンオフセット定期預金『未来の種』」取扱開始 「事業者向け環境配慮型融資『未来の芽』」取扱開始 「第12回新エネ大賞」新エネルギー財団会長賞受賞 「第5回企業フィナンソロピー大賞」大賞受賞 「ワークライフバランス推進企業」に登録 「BCAOアワード2007」大賞受賞 「次世代育成支援対策推進法」に基づき認定 環境省より「エコ・ファースト企業」に認定 平成19年度「関西エコオフィス大賞」受賞 平成20年度 「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」受賞
 - '09 「琵琶湖原則支援資金 (環境省利子補給活用プラン)」取扱開始 「生物多様性格付」運用開始 「第12回環境コミュニケーション大賞」 奨励賞受賞
 - '10 「環境方針」改定 「生物多様性保全方針」策定 「第13回環境コミュニケーション大賞」 環境金融報告特別優秀賞受賞 「第8回日本環境経営大賞」 環境経営パール大賞受賞 日本経済新聞社「第14回環境経営度調査」 非製造業：金融部門 第1位
- 現在
 - '11 「次世代育成支援対策推進法」に基づき2度目の認定 「ストップ温暖化大賞一低炭素杯2011」 審査員特別賞受賞 「第14回環境コミュニケーション大賞 (テレビ環境CM部門)」優秀賞受賞



公立大学法人 滋賀県立大学
理事・副学長 仁連孝昭

京都大学大学院経済学研究科修了。広島大学総合科学部、日本福祉大学経済学部を経て滋賀県立大学環境科学部教授に1995年設立と同時に就任。2009年より現職。専門はエコロジー・経済学。著書「環境経済・政策学会講座 環境と開発」(岩波書店)ほか。社会貢献活動としてNPO法人エコ村ネットワーク理事長、公益社団法人滋賀県環境保全協会会長などを務める。学会活動では水資源・環境学会理事、日本環境共生学会理事など。

滋賀銀行の特徴はCSRを銀行経営の柱のひとつとして位置づけ、それを実質化することに毎年努力を積み重ねているところにある。「自分にきびしく 人には親切 社会につくす」という行是が銀行の業務内容や従業員の振る舞いに反映されていく姿をみるたびに、滋賀銀行のCSRが着実に根付いてきていることが分かる。

本来、地方銀行は地域社会の発展のために存在するものであり、地域社会の将来を見据え、その発展を支える金融活動がその本務である。なお、地域社会は環境、社会そして経済が健全に保たれてこそ発展するものであり、社会の特定分野だけに基盤を持った産業が成長したとしても、地域社会の発展が脅かされる場合がある。滋賀銀行がCSRに取り組むということは環境、社会、経済を視野に入れた地域社会の健全な発展にいかに関与しているかで評価されるべきである。なかでも環境と銀行との関係は見えにくいものであるが、滋賀銀行と環境とのかかわりでCSR活動を評価したい。

ーお金の流れで地球環境を守る活動ー

この分野での取り組みとしてSRI(社会的責任投資)ファンドを取り扱うことにより、地球環境を配慮した融資先を選定する努力がまずあげられる。また、地元企業の環境行動を促す環境格付として「PLB格付」と「PLB格付BD」を独自に導入し、環境格付の高い企業に最大年0.6%の融資金利優遇を実施していることも高く評価できる。さらに挑戦的な取り組みとして実施された2008年の「カーボンオフセット定期預金『未来の種』」と「事業者向け環境配慮型融資『未来の芽』」は預金、融資枠とも60億円と限定的なものであったが、高く評価されている。今後もこのような挑戦的な取り組みに期待したい。「カーボンニュートラルローン 未来よし」はこのローンを利用して導入された自然エネルギーで削減される温室効果ガスの排出量に相当する金額を琵琶湖の固有種の保護・育成事業に拠出するものであり、これも夢のある取り組みとなっている。銀行の本来業務に環境とのかかわりを意識的に導入する先進的な取り組みを次々に導入する姿勢は高く評価できる。

ー環境コミュニケーション活動ー

これからの産業の発展分野として環境ビジネス分野を外すことができない。滋賀銀行は、環境ビジネスを滋賀で発展させるために、「エコビジネスマッチングフェア」を開催し、企業の持っている経営資源をビジネスにつなげる機会を提供している。また「サタデー起業塾」は「産学官・金」連携の起業塾として定着し、環境ビジネス展開事例や大学等研究機関のビジネスシーズを学ぶ場となり、ビジネス・ニーズとシーズのマッチングやビジネス創出の機会をつくりだしている。ここでも環境と共存する産業発展を支えようとする銀行の姿勢が明確である。

その他、第4次長期経営計画の「CO₂排出量25%削減」の取り組み、エコオフィスづくり、里山保全、ヨシ刈り、学校ビオトープなどの生物多様性に向けた取り組み、環境会計の導入などを通じて従業員の中に、環境をはじめとする地域社会と銀行の共存共栄についての意識を常に醸成する環境が整っている点を高く評価するとともに、その成果に期待したい。

編集後記

今回で11回目を迎える「CSRレポート」の制作にあたり、大切にしたいことは「しがぎん」らしさです。当行は、近江商人の経営哲学「三方よし」を、「売り手よし」=企業の持続性(サステナビリティ)、「買い手よし」=顧客満足(CS)、「世間よし」=将来社会、将来世代に対する責任と考えています。地方銀行として、日頃どのような思いで「三方よし」のCSR活動を行っているのか、少しでも感じ取っていただければ幸いです。当行のCSR活動を映す「鏡」である、「CSRレポート2011 未来をみつめて」を通じて、それぞれの活動に込められた思いをご理解いただくとともに、お客さまとのコミュニケーションをさらに深めていきたいと考えています。皆さまのご意見をお待ちしております。

総合企画部CSR室



滋賀銀行は、「エコ・ファースト企業」として、
温室効果ガス25%削減に取り組んでいます。



発行 / 2011年 10月

お問い合わせ / 滋賀銀行 総合企画部CSR室

〒520-8686 大津市浜町1番38号 電話 077-521-2207

ホームページアドレス / <http://www.shigagin.com>

